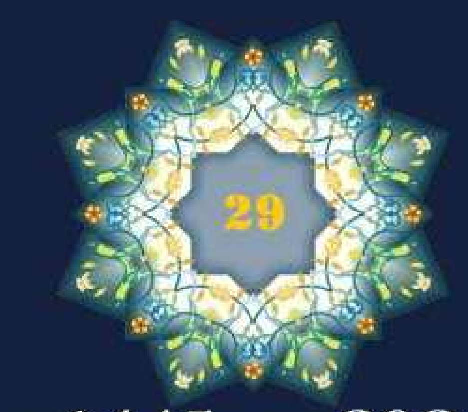



# مجلة أطلنتس

## مجلة علمية محكمة

تصدر بشكل دوري




2024م / 1445هـ

المملكة المغربية

رقم الصحافة 01 - 2021م
رقم الإيداع القانوني 2021P0050
رقم التسجيل الدولي للمجلة 2820-7416

06-61-59-39-72
Atlantismagazine21@gmail.com



مجلة أطلنتس: مجلة دولية محكمة- المملكة المغربية - العدد التاسع والعشرون- السنة الرابعة-2024م/1445هـ

Atlantis Magazine: A peer-reviewed international journal - Kingdom of Morocco

Issue twenty-nine - fourth year – 2024

The magazine has an international registration number المجلة تحمل رقم تسجيل دولي

E-ISSN: 2820-7416



رقم الإيداع القانوني ISBN:2021P0050 رقم ملف الصحافة Press No:2021-01م






# مجلة " أطلنتس" الدولية المحكمة

## Atlantis, the international peer-reviewed journal

مجلة "أطلنتس" للنشر العلمي مجلة علمية محكمة تصدر بشكل شهري، تُعنــى بنشر البحوث العلمية المحكمة والأصيلة للباحثين في مجالات العلوم الإنسانية والاجتماعية والقانونية.

**"Atlantis" Magazine for Scientific Publishing is a peer-reviewed scientific magazine published on a monthly basis, concerned with publishing peer-reviewed and original scientific research by researchers in the fields of humanities, social and legal sciences.**

**بناء على القانون رقم 13-88 المتعلق بالصحافة والنشر، سيما المادة 22 منه**

**رقم التسجيل: 2-21-2563**

**Atlantis Magazine is indexed in International Scientific Indexing (ISI). The Journal has Impact Factor Value of 1.097 based on International Citation Report (ICR) for the year 2023-2024 . The URL for journal on our server is:**
**https://isindexing.com/isi/journaldetails.php?id=23277**

**المجلة معتمدة من قبل المركز الوطني للبحث العلمي والتقني CNRST**
**Centre National de Recherche Scientifique et Technique**
**https://journals.imist.ma/index.php/ATLANTIS**

**العدد التاسع والعشرون (29) لسنة 1445هـ/2024م**

**Issue twenty-nine (29) of 2024**



**May - ماي**

The Kingdom of Morocco
Publications section
Reading arbitration committee

المملكة المغربية
قسم الإصدارات
هيئة القراءة و التحكيم



مجلة أطلنتس: مجلة دولية محكمة- المملكة المغربية - العدد التاسع والعشرون- السنة الرابعة-2024م/1445هـ
Atlantis Magazine: A peer-reviewed international journal - Kingdom of Morocco
Issue twenty-nine - fourth year – 2024
The magazine has an international registration number المجلة تحمل رقم تسجيل دولي
E-ISSN: 2820-7416
Press No:2021-01م رقم ملف الصحافة ISBN:2021P0050 رقم الإيداع القانوني






# Atlantis Magazine مجلة أطلنتس

## Refereed scientific journal مجلة علمية محكمة

## Publications Section قسم الإصدارات




مجلة أطلنتس: مجلة دولية محكمة- المملكة المغربية - العدد التاسع والعشرون- السنة الرابعة- 2024م/1445هـ
Atlantis Magazine: A peer-reviewed international journal - Kingdom of Morocco
Issue twenty-nine - fourth year – 2024
The magazine has an international registration number المجلة تحمل رقم تسجيل دولي
E-ISSN: 2820-7416
Press No:2021-01م رقم ملف الصحافة ISBN:2021P0050 رقم الإيداع القانوني







# الطباعة والنشر والتوزيع:

## Printing, publishing and distribution:




**Imprimerie Lile Tec** جزيرة التكنولوجيا

**Tél:** 0667378326 - **Email:** lile.tec.as@gmail.com

**The address:** Bloc 7 N°22 Kamra Nord Rabat


الآراء الواردة في هذا العدد لا تعبر بالضرورة عن توجهات المجلة

**The opinions expressed in this issue do not necessarily reflect the directions of the magazine**


**Correspondences** المُراسلات

the phone **00212661593972** :الهاتف

E-mail **atlantismagazine21@gmail.com** :البريد الإلكتروني

Legal deposit number **2021P0050** :رقم الإيداع القانوني

International Standard Registration Number :رقم التسجيل الدولي الموحد

**2820-7416**

Press file number **2021-01م** :رقم ملف الصحافة

https://orcid.org/**0009-0002-9661-0120**

**The Kingdom of Morocco** المملكة المغربية



مجلة أطلنتس: مجلة دولية محكمة- المملكة المغربية - العدد التاسع والعشرون- السنة الرابعة-2024م/1445هـ
Atlantis Magazine: A peer-reviewed international journal - Kingdom of Morocco
Issue twenty-nine - fourth year – 2024
The magazine has an international registration number المجلة تحمل رقم تسجيل دولي
E-ISSN: 2820-7416
Press No:2021-01م رقم ملف الصحافة ISBN:2021P0050 رقم الإيداع القانوني






مُفهرسة ضمن قاعدة البيانات العربية الرقمية "معرفة" www.e-marefa.net
رقم التسجيل: L23/021 E
مُدرجة في الفهرسة العلمية الدولية .(ISI) وتتمتع بقيمة معامل تأثير تبلغ 1.097
بناءً على تقرير الاستشهاد الدولي (ICR) للعام 2023-2024.
عنوان URL لمجلة أطلنتس الدولية:
https://isindexing.com/isi/journaldetails.php?id=23277

"Atlantis" Journal for Scientific Publication is a peer-reviewed scientific journal issued monthly. It is concerned with publishing original and peer-reviewed scientific research for researchers in the fields of human, social and legal sciences.

المجلة عضو بالاتحاد العالمي للصحفيين والإعلاميين، رقم العضوية: LIM-IUJ7247
بتاريخ : 2023/08/15
GLOBAL UNION OF JOURNALISTS AND PERSONS CIC
WWW.IUJornalists.org
License number 13973502 Nature of business (sic)
Registered address 22 EDWARD ROAD LEICESTER UNITED KINGDOM LE2 1TF

















مجلة أطلنتس: مجلة دولية محكمة- المملكة المغربية - العدد التاسع والعشرون- السنة الرابعة-2024م/1445هـ
Atlantis Magazine: A peer-reviewed international journal - Kingdom of Morocco
Issue twenty-nine - fourth year – 2024
The magazine has an international registration numberالمجلة تحمل رقم تسجيل دولي
E-ISSN: 2820-7416
Press No:2021-01م رقم ملف الصحافة  ISBN:2021P0050رقم الإيداع القانوني




## مجلة " أطلنتس" الدولية المحكمة

## Atlantis, the international peer-reviewed journal

## ضوابط النشر بالمجلة:

## Journal publishing rules:

-1نشر البحوث العلمية الأصيلة، والتي لم يسبق نشرها في مكان آخر.

-2تُقبل البحوث باللغة العربية **Arabic** أساسا، وتنفتحُ المجلة على باقي اللغات (الإنجليزية والفرنسية **English and French**)

-3يُـــقدم البــحث بالـمواصفات الآتـية:

أ. حجم الخط **Line** في المتن**16**( Gras) ، والهامش في آخر البحث بحجم**12** (Gras) نوع الخط المعتمد: **Sakkal Majalla**

ب. أن لا تزيد عدد صفحات البحث بما فيها الأشكال والرسوم والملاحق على (**30**) صفحة **page** ، وأن لا يتجاوز عدد الكلمات **the words** **10000** كلمة.

**important note** مُلاحظة مهمة

**يُرسل البحث للبريد الالكتروني الخاص بالمجلة**

**The research is sent to the journal's email**

**atlantismagazine21@gmail.com**

**Versions section** 2024 قسم الإصدارات






مجلة أطلنتس: مجلة دولية محكمة- المملكة المغربية - العدد التاسع والعشرون- السنة الرابعة-2024م/1445هـ
Atlantis Magazine: A peer-reviewed international journal - Kingdom of Morocco
Issue twenty-nine - fourth year – 2024
The magazine has an international registration number المجلة تحمل رقم تسجيل دولي
E-ISSN: 2820-7416
Press No:2021-01م رقم ملف الصحافة ISBN:2021P0050 رقم الإيداع القانوني






# مجلة " أطلنتس" الدولية المحكمة

## Atlantis, the international peer-reviewed journal

## ضوابط النشر بالمجلة:

## Journal publishing rules:

**1- Publishing original scientific research that has not previously been published anywhere else.**

**2- Research is mainly accepted in Arabic, and the journal is open to other languages (English and French).**

**3- The research is presented with the following specifications:**

**a. The font size in the text is 16 (Gras), and the margin at the end is 12 (Gras). The approved font type: Sakkal Majalla.**

**B. The number of research pages, including figures, drawings, and appendices, should not exceed (30) pages, and the number of words should not exceed 10,000 words.**

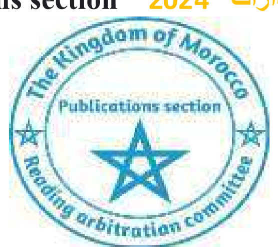
**important note** مُلاحظة مهمة

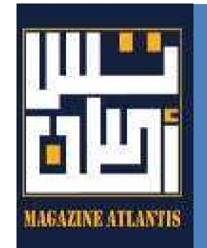
يُرسل البحث للبريد الالكتروني الخاص بالمجلة

**The research is sent to the journal's email**

**atlantismagazine21@gmail.com**

Versions section 2024 قسم الإصدارات




مجلة أطلنتس: مجلة دولية محكمة- المملكة المغربية - العدد التاسع والعشرون- السنة الرابعة-2024م/1445هـ
Atlantis Magazine: A peer-reviewed international journal - Kingdom of Morocco
Issue twenty-nine - fourth year – 2024
The magazine has an international registration numberالمجلة تحمل رقم تسجيل دولي
E-ISSN: 2820-7416
رقم الإيداع القانوني ISBN:2021P0050 رقم ملف الصحافة Press No:2021-01م


# النقل كأحد تطبيقات العقوبة التأديبية المقنعة بين الردع القانوني ورقابة القضاء الاداري الأردني (تحليلية تطبيقية دراسة)

الباحث حمزة خليل القيسي
عمان – الأردن
hamza.kalqaisi@gmail.com

المُلَخَّص

تهدف هذه الدراسة إلى الاجابة عن بعض التساؤلات من حيث امكانية التفرقة بين النقل كعقوبة مقنعة وبين كونه اجراء تنظيمي، وكيف احتوى المشرع الموظف بضمانات لكيلا تنحرف الادارة بسلطتها التقديرية بإيقاع النقل عليه كعقوبة مقنعة، وبيان نطاق هذه الضمانات وصلاحيتها في التطبيق العملي، ومدى رقابة القضاء الاداري على خضوع الادارة للقيود القانونية ومدى صحة القرارات المنبثقة عنها.

تبرز اشكالية هذه الدراسة في قرارات النقل التي تتخذها الادارة إزاء الموظف العام والتي قد تنحرف عن غايتها المرجوة وهي المصلحة العامة وتنطوي على عقوبة مقنعة مما يجعل الادارة متعسفة بحق الموظف وهذا يقتضي وجود رادع لها حتى لا يكون الموظف فريسة سلطتها التقديرية، ولكن هل تعد هذه الضمانات كافية؟ وخلص الباحث في هذه الدراسة الى النتائج التالية: إن قرار النقل قرار اداري بالمفهوم القانوني الخاضع للطعن امام المحكمة الادارية بموجب قانون القضاء الاداري استناد لنص المادة ( 5/أ/2) ، وأن المشرع نص حصرا على العقوبات التي تقع على الموظف العام في نظام الخدمة المدنية في المادة ( 142) ، وأن الادارة قد تتعسف في بعض الاحيان وتقرر النقل كعقوبة (مما


مجلة أطلنتس: مجلة دولية محكمة- المملكة المغربية - العدد التاسع والعشرون- السنة الرابعة-2024م/1445هـ
Atlantis Magazine: A peer-reviewed international journal - Kingdom of Morocco
Issue twenty-nine - fourth year – 2024
The magazine has an international registration numberالمجلة تحمل رقم تسجيل دولي
E-ISSN: 2820-7416

رقم الإيداع القانوني ISBN:2021P0050 رقم ملف الصحافة Press No:2021-01م


يجعلها عقوبة مقنعة) ، أن المشرع وضع عدة ضمانات قانونية في نظام الخدمة المدنية للموظف واحاطه بها حتى لا تتعسف الادارة بنقله ،ان القضاء الاداري يبسط رقابته على اركان القرار الصادر بنقل الموظف العام وامكانية الحكم بالتعويض للموظف جراء الغاء قرار النقل المعيب اذا مس مركز مالي او اعتباري للموظف.

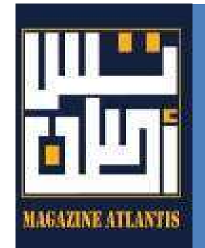
الكلمات المفتاحية: القانون الاداري، الوظيفة العامة، العقوبة التأديبية، نقل الموظف العام، الضمانات القانونية لنقل الموظف العام، رقابة القضاء الاداري على قرار النقل .

Abstract

This study aims to answer some questions in terms of the possibility of differentiating between transfer as a disguised punishment and it being a regulatory measure, and how the legislator contained guarantees so that the administration would not deviate with its discretionary authority by inflicting transfer on him as a disguised punishment, and to explain the scope of these guarantees and their validity in practical application, and the extent of administrative judiciary oversight. The administration is subject to legal restrictions and the validity of the decisions emanating from them. The problem of this study arises in the transfer decisions taken by the administration regarding the public employee, which may deviate from their desired goal, which is the public interest, and involve a disguised penalty, which makes the administration arbitrary against the employee, and this requires the presence of a deterrent for it so that the employee is not a prey to its discretionary power. But are these guarantees? Enough? In this study, the researcher concluded the following results:

The transfer decision is an administrative decision in the legal sense that is subject to appeal before the administrative court under the Administrative Judiciary Law based on the text of Article (5/A/2), and that the legislator exclusively stipulates the penalties that fall on the public employee in the service system. Civil service in Article (142), and that the administration may sometimes arbitrarily decide to transfer as a punishment (which makes it a convincing punishment), and that the legislator placed several legal guarantees in the civil service system for the employee and surrounded him with them so that the administration does not arbitrarily transfer him, and that the administrative judiciary extends its control over the pillars of The decision issued to transfer the public employee and the possibility of ruling on compensation for the employee as a result of canceling the defective transfer decision if it affects the financial or legal position of the employee.

Keywords: administrative law, public office, disciplinary, public employee transfer, legal guarantees for public employee transfer, administrative judiciary oversight of the transfer decision.


مجلة أطلنتس: مجلة دولية محكمة- المملكة المغربية - العدد التاسع والعشرون- السنة الرابعة-2024م/1445هـ
Atlantis Magazine: A peer-reviewed international journal - Kingdom of Morocco
Issue twenty-nine - fourth year – 2024
The magazine has an international registration numberالمجلة تحمل رقم تسجيل دولي

E-ISSN: 2820-7416
رقم الإيداع القانوني ISBN:2021P0050 رقم ملف الصحافة 01-2021م:Press No



مقدمة

يعتبر النقل من الاوضاع الوظيفية للموظف العام وتقوم به الادارة بموجب سلطتها التقديرية حيث تأمر بالنقل بقرار إداري فردي دون معقب عليها طالما أنها تستهدف المصلحة العامة وسير المرفق العام بانتظام واطراد ،الا أنها في بعض الأحيان تنحرف عن مقصدها وتتجه نحو إيلام الموظف وتأتي بالنقل ليحقق غايتها موازياً بذلك للعقوبة من حيث الأثر دون الولوج في اجراءات التأديب المطولة المنصوص عليها قانوناً او أن الموظف هو غير مرتكب لمخالفة تأديبية ابتداء حتى يستحق عقوبة ويسمى النقل بذلك العقوبة أو الجزاء المقنع مما اقتضى على المشرع التصدي لمثل هذه التجاوزات حيث إنه نظم مسألة النقل في نظام الخدمة المدنية فأوجب على الادارة مراعاه مسائل محددة حتى يستطيع القاضي بسط رقابته على مدى مشروعية قرار النقل المتخذ من قبلها مما قد يثبت حقا للموظف في حال تعسف الإدارة و كما ان المشرع حصَّن الموظف بضمانات عديدة منها قانونية واخرى قضائية وسنبحث الأسئلة التالية ضمن خطة بحثنا على النحو التالي :

ما هي الضمانات التي وضعها المشرع لحماية الموظف؟ وما هو مصدرها؟ وما هي صورها؟ ما هي القيود التي وضعها المشرع على الإدارة في صدد اصدارها لقرار النقل؟ ومدى خضوعها في اصدارها لقرار النقل لرقابة القضاء الاداري وهل المشرع اقر صراحةً بإمكانية التعويض عن الغاء قرار النقل المعيب؟

إشكالية الدراسة

تبرز إشكالية هذه الدراسة في قرارات النقل التي تتخذها الإدارة إزاء الموظف العام والتي قد تنحرف عن غايتها المرجوَّة وهي المصلحة العامة وتنطوي على عقوبة مقنعة مما يجعل الإدارة متعسفة


مجلة أطلنتس: مجلة دولية محكمة- المملكة المغربية - العدد التاسع والعشرون- السنة الرابعة-2024م/1445هـ
Atlantis Magazine: A peer-reviewed international journal - Kingdom of Morocco
Issue twenty-nine - fourth year – 2024
The magazine has an international registration number المجلة تحمل رقم تسجيل دولي
E-ISSN: 2820-7416

رقم الإيداع القانوني ISBN:2021P0050 رقم ملف الصحافة Press No:2021-01م


بحق الموظف مما يقتضي وجود رادع لها حتى لا يكون الموظف فريسة سلطتها التقديرية، ومدى كفاية الضمانات القانونية والقضائية لحماية الموظف.

أهمية الدراسة

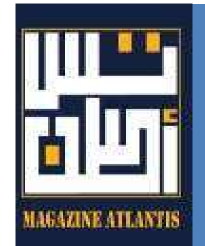
إن اهمية هذه الدراسة تظهر بأنها تُبرز الضمانات القانونية والقضائية للحماية من العقوبة المقنعة بصورة قرار نقل بشكل تطبيقي منسجم مع مقتضيات التطبيق القضائي مما يجعلها مرجعاً للباحثين والموظفين من خلال معرفتهم بوضعهم القانوني ومدى حمايتهم والمختصين بهذا المجال.

منهجية الدراسة

اعتمد الباحث على المنهج التحليلي في تحليل النصوص القانونية والقرارات القضائية والمنهج الوصفي في وصف النصوص القانونية ومسلك القضاء الاداري الاردني في الوقوف على مدى استظهار العقوبة من قرار النقل ومدى امكانية التفرقة بينهما والمنهج المقارن حيث وضع بعض المقارنات بين الفقه والقضاء المقارن.

هدف الدراسة

تتكون هذه الدراسة من مبحثين رئيسين، حيث يناقش المبحث الأول العقوبة المقنعة ومعايير تمييزها والمتعلقة بنقل الموظف كتطبيق عملي عليها، ويتناول المبحث الثاني الضمانات القانونية والقضائية لنقل الموظف العام. تهدف هذه الدراسة للإجابة على الاسئلة المطروحة في مقدمتها والتفرقة بين النقل كعقوبة مقنعة وأنها اجراء تنظيمي، وكيف احتوى المشرع الموظف بضمانات لكيلا يقع فريسة العقوبة الادارة بإيقاع عليه النقل كعقوبة مقنعة وبيان ما هو نطاق هذه الضمانات


مجلة أطلنتس: مجلة دولية محكمة- المملكة المغربية - العدد التاسع والعشرون- السنة الرابعة-2024م/1445هـ
Atlantis Magazine: A peer-reviewed international journal - Kingdom of Morocco
Issue twenty-nine - fourth year – 2024
The magazine has an international registration number المجلة تحمل رقم تسجيل دولي
E-ISSN: 2820-7416
رقم الإيداع القانوني ISBN:2021P0050 رقم ملف الصحافة Press No:2021-01م


وصلاحيتها في التطبيق العملي ومدى رقابة القضاء الاداري على خضوع الادارة للقيود القانونية ومدى صحة قرارها.

الدراسات السابقة

- نقل الموظف بين العقوبة التأديبية المقنعة والإجراء التنظيمي الداخلي/ أ. صديقي نبيلة كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان.

تتفق هذه الدراسة مع دراسة الباحث الاستاذ صديقي نبيلة في إظهار النقل بوصفه إجراء داخلياً وبيان أنواعه وموقف القضاء الإداري، إلا أن دراستنا تختلف في الاضافة التي ابرزتها وهي الضمانات القانونية التي وضعها المشرع والإسهاب فيها وأثر رقابة القضاء الإداري الأردني على أركان قرار النقل تفصيلا.

المبحث الاول

ماهية العقوبة التأديبية المقنعة ومعايير تمييزها عن النقل كإجراء تنظيمي

لقد منح المشرع للإدارة العامة صلاحية نقل الموظف العام بوصفها الجهة المختصة بإدارة المرفق العام والمسؤولة عن ضمان سيره ،مما يسمح لها بنقل الموظفين بين الادارات او حتى داخل الوحدة الإدارية ذاتها ،الا أنه قد يشوب الغموض احيانا في نية الادارة وهي بصدد اتخاذها لقرار النقل فليس كل نقل هو اجراء تنظيمي ،فقد يقع على الموظف كعقوبة وتسمى بالعقوبة المقنعة وللتفرقة بينهما لا بد لنا من الوقوف على التفرقة بين العفوية المقنعة والنقل كإجراء تنظيمي ولبيان ذلك سنبرز في هذا المبحث مطلبين اثنين المطلب الأول مفهوم العقوبة التأديبية المقنعة ،المطلب الثاني ماهية النقل كإجراء تنظيمي .


مجلة أطلنتس: مجلة دولية محكمة- المملكة المغربية - العدد التاسع والعشرون- السنة الرابعة-2024م/1445هـ
Atlantis Magazine: A peer-reviewed international journal - Kingdom of Morocco
Issue twenty-nine - fourth year – 2024

The magazine has an international registration number المجلة تحمل رقم تسجيل دولي
E-ISSN: 2820-7416
رقم الإيداع القانوني ISBN:2021P0050 رقم ملف الصحافة Press No:2021-01م


المطلب الاول: مفهوم العقوبة التأديبية المقنعة

تعتبر العقوبة المقنعة جزاءً غير مشروع توقعه الإدارة على الموظف العام، ونحن في صدد بحثها في موقف المشرع والقضاء الاداري الأردنيين وانهما لم يتطرقا لمفهومها الا أن المشرع قد وضع ضمانات عديدة للوقاية منها ونوجز بعض من المفاهيم في الفقه والقضاء المقارن.

الفقه المصري تناول مفهوم العقوبة المقنعة وأبرزهم عميد القانون الاداري في مصر سليمان المطاوي وعرفه هو اجراء مؤلم تتخذه الإدارة ضد الموظف دون ان توجه اليه اتهاما معينا.

اما عن تعريف القضاء الاداري المصري ممثلاً بالمحكمة الإدارية العليا قالت في معرض احكامها " لا يلزم لكي يعتبر القرار الاداري بمثابه الجزاء التأديبي المقنع ان يكون متضمناً عقوبة من العقوبات التأديبية المعينة بالقانون والا كان جزاء تأديبيا صريحا، وانما يكفي ان تبين المحكمة من ظروف الحال وملابساتها ان نيه الإدارة اتجهت الى عقاب الموظف ولكن بغير اتباع الاجراءات والاوضاع المقررة لذلك فانحرفت بسلطتها في القرار لتحقيق الغرض المستتر.[1]

اما عن مجلس الدولة الفرنسي في العقوبة المقنعة: لم يتجه مجلس الدولة لوضع مفهوم محدد للعقوبة المقنعة الا انه اوجد ضمانات وقائية ضد العقوبة المقنعة في احكامه المتواترة ومن احكام مجلس الدولة الفرنسي( توقيع عقوبة غير منصوص عليها في القانون، فالسلطة التأديبية لها حريه الاختيار اي من العقوبات بشرط ان تكون من العقوبات الواردة على سبيل الحصر اي بنص القانون) [2]

:

[1] الطماوي،سليمان قضاء التأديب في الوظيفة العامة /الكتاب الثالث –دار الفكر العربي -1978-ص334

[2] العجارمة، نوفان العقيل العقيل، سلطة تأديب الموظف العام/ عمان -دار الثقافة: 2008 ص119

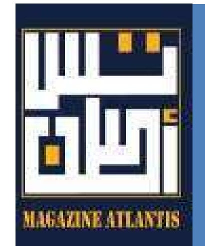

مجلة أطلنتس: مجلة دولية محكمة- المملكة المغربية - العدد التاسع والعشرون- السنة الرابعة-2024م/1445هـ
Atlantis Magazine: A peer-reviewed international journal - Kingdom of Morocco
Issue twenty-nine - fourth year – 2024
The magazine has an international registration numberالمجلة تحمل رقم تسجيل دولي
E-ISSN: 2820-7416
Press No:2021-01م رقم ملف الصحافة ISBN:2021P0050 رقم الإيداع القانوني


- يرى الباحث ان مفهوم العقوبة المقنعة والجزاء غير المنصوص عليه في القانون الواقع من سلطه مختصة بإيقاعه على موظف عام، جراء ثبوت ارتكابه لخطأ وظيفي او لاعتبارات انتقاميه بقصد الايلام دون اتخاذ الإجراءات القانونية لفرض العقوبة تحت غطاء المصلحة العامة.

وبالرغم مما سبق ذكره، وعلى غرار العقوبات الانضباطية الصريحة التي تتخذها السلطة التأديبية، ، إلا أن هناك نوعان من العقوبات التي تتخذها السلطة التأديبية بحق الموظف المرتكب لمخالفة مسلكية وان الحكم عليه بشيء جراء ارتكابه لهذه المخالفة يعتبر عقوبة تأديبية (مقنعة) مثل (النقل) مناط دراستنا حيث ان المشرع قد نص على العقوبات او الجزاءان التأديبية على سبيل الحصر بقوالب قانونيه مما يحظر معه على الأدارب فرض أي من العقوبات الخارجة عن النص القانوني تحت اي ظرف وبمفهوم المخالفة تعتبر الإدارة متعسفه في استعمال سلطتها ومنحرفه عن الغاية الأصيلة المبتغاة من قراراتها وهي المصلحة العامة وتجنباً لإلغاء قرارها اذ يجب أن يكون ضمن الجزاءان الواردة في نظام الخدمة المدنية وهذا ما يسمى بمفهوم الشرعية التأديبية أي أن لا يقع على الموظف مهما كانت المخالفة المرتكبة ان تخرج الإدارة عن العقوبات المحددة قانونا والا كان قرارها التأديبي المتضمن الجزاء الواقع على الموظف معيباً وباطلا وهذا يتفق مع غايه المشرع لإحاطة الموظف العام بالحماية القانونية السابقة لصدور القرار حتى لا تتعسف الإدارة في مواجهته.

وهنا تجدر الإشارة إلى أن (النقل) كعقوبة لم ترد ضمن العقوبات الإدارية التأديبية الواردة على سبيل الحصر بموجب أحكام المادة (142) من النظام الخدمة المدنية ساري المفعول[3] وتتخذها الادارة

[3] المادة (142) نظام الخدمة المدنية التي حددت وعلى سبيل الحصر العقوبات الواجب اتخاذها بحق الموظف العام المخالف على أن يتم مراعاة التدرج في إيقاع العقوبة.


مجلة أطلنتس: مجلة دولية محكمة- المملكة المغربية - العدد التاسع والعشرون- السنة الرابعة-2024م/1445هـ
Atlantis Magazine: A peer-reviewed international journal - Kingdom of Morocco
Issue twenty-nine - fourth year – 2024
The magazine has an international registration numberالمجلة تحمل رقم تسجيل دولي
E-ISSN: 2820-7416
رقم الإيداع القانوني ISBN:2021P0050 رقم ملف الصحافة Press No:2021-01م


خروجا على مبدا الشرعية الادارية الحاكم بحظر خروج الادارة بسلطة ايقاع العقوبة على الجزاءان الادارية المحددة بالنص القانوني.

نطاق تطبيق العقوبة المقنعة:

وحتى نحدد ما هي العقوبة توجب أن نبين نطاق تطبيقها حيثُ يتمثل نطاق تطبيق العقوبة المقنعة في نطاقين وهما نطاق شخصي يتمثل بالموظف ونطاق موضوعي يتمثل بالعقوبة غير الواردة في النص القانوني.

اولاً النطاق الشخصي: يتمثل بالموظف العام باعتباره العنصر البشري الذي يقوم عليه المرفق العام ويسير بانتظام واطراد مما جعل المشرع ينطلق ليحدد هذا العنصر بدقة وأرسى مفهومه في نظام الخدمة المدنية في الفصل الأول / المادة الثانية منه، فالموظف هو ".. الشخص المعين بقرار من المرجع المختص في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادرة بمقتضى قانون الموازنة العامة أو موازنة إحدى الدوائر والموظف المعين بموجب عقد ولا يشمل الشخص الذي يتقاضى أجرا يوميا". وعرفت المادة (169) من قانون العقوبات رقم (16) لسنة 1960 وتعديلاته في الجرائم الواقعة على الإدارة العامة الموظف بأنه:".. يعد موظفا بالمعنى المقصود في هذا الباب كل موظف عمومي في السلك الاداري او القضائي، وكل ضابط من ضباط السلطة المدنية او العسكرية او فرد من أفرادها، وكل عامل او مستخدم في الدولة او في إدارة عامة ويستثنى من ذلك عمال المياومة".

وكذلك فمن الرجوع إلى القرار التفسيري رقم (2 لسنة 2014) الصادر عن المحكمة الدستورية بتاريخ 2014/10/17 المنشور بعدد الجريدة الرسمية رقم(5314) بتاريخ 2014/12/1 نجد أن هذا

القرار قد تضمن تفسيرا لنص المادة (76) من الدستور بأن ما يقصد بالوظائف العامة كل وظيفة يتناول صاحبها مرتبه من الأموال العامة [4] ان المشرع قد حدد المركز القانوني للموظف العام بدقة .

ثانيا النطاق الموضوعي للعقوبة المقنعة فإنه يتمثل النطاق الموضوعي من خلال بيان حدود الإجراء المتخذ بحق الموظف العام ومدى انطوائه على عقوبة مقنعة ويفهم منه بأن توقع الإدارة على الموظف العام عقوبة تمس مركزه القانوني على الا تكون من العقوبات كما ورد في التعداد الذي اورده المشرع على سبيل الحصر في المادة ( 142 ) من نظام الخدمة المدنية مما يحظر معه على الإدارة فرض اي من العقوبات الخارجة عن النص القانوني تحت اي ظرف ، وبمفهوم المخالفة تعتبر الإدارة متعسفه في استعمال سلطتها ومنحرفه عن الغاية الأصيلة المبتغاة من قراراتها وهي المصلحة العامة وتجنبا لإلغاء قرارها يجب ان يكون ضمن الجزاءان الواردة في نظام الخدمة المدنية وهذا ما يسمى بمفهوم الشرعية التأديبية ،أي ان لا يقع على الموظف مهما كانت المخالفة او الفعل المرتكب منه أن تخرج الإدارة عن العقوبات المحددة قانوناً والا كان قرارها ازاء الموظف معيباً وباطلاً وهذا يتفق مع غايه المشرع لإحاطة الموظف العام بالحماية القانونية السابقة لصدور القرار حتى لا تتعسف الإدارة في مواجهته.

المطلب الثاني: النقل كتطبيق للعقوبة التأديبية المقنعة

إن من أبرز صور تطبيقات العقوبة المقنعة هو النقل، والنقل بهذه الصورة لا يأتي باعتبارات مصلحة عامة وانما يأتي بصورة عقوبة وإيلام على الموظف، يناقش هذا المطلب ماهية النقل وانواعه.

---

[4] موقع قرارك الالكتروني للمنشورات القانونية .

اولاً: ماهية النقل :

إن الموظف العام هو الركن الاساس في المرفق العام، والذي يضمن سير العمل وديمومته بشكل منتظم ومطرد فالإدارة وحماية لهذا المبدأ منحها المشرع سلطه تقديريه لنقل الموظفين مكانياً ونوعياً لتسيير المرفق بالشكل المطلوب الا أن الإدارة ولو كان لها الحرية في تقدير قرارها تبقى خاضعه لرقابه القضاء الاداري لعده اعتبارات حمائي للموظف حتى لا يقع بين المطرقة (سلطه الإدارة التقديرية) وسندان (تعسفها بنقله) ضاربةً بسيف المصلحة العامة والاخلال بالحاجات العامة.

ويعرف النقل كأجراء تنظمي: -

هو ان يشغل الموظف وظيفة جديدة وفق الهيكل التنظيمي للإدارة التي ينتمي اليها او في دائرة اخرى سواء اكان النقل افقياً محافظا على امتيازاته الوظيفية بذات الراتب والدرجة او أعلى على ان تمنح هذه الامتيازات من الوظيفة اللاحقة لو اختلفت الوظيفة مكاناً او نوعاً. قد تقتضي المصلحة العامة اجراء التنقلات الوظيفية بناء على الشواغر واعتبارات ادارية تضمن سير العمل وانتظامه.

وقد بينت محكة العدل العليا الأردنية مفهوم النقل " هو فك ارتباط الموظف من الدائرة المنقول منها وربطه بالدائرة المنقول اليها بحيث يصرف راتبه وتصدر القرارات المتعلقة به من قبل هذه الدائرة "[5]

[5] قرار محكمة الادارية العليا مشار له في (القبيلات،حمدي سليمان/الوظيفة العامة تشريعا وفقها وقضاء/عمان -دار الثقافة- ط1-2023ص130)


مجلة أطلنتس: مجلة دولية محكمة- المملكة المغربية - العدد التاسع والعشرون- السنة الرابعة-2024م/1445هـ
Atlantis Magazine: A peer-reviewed international journal - Kingdom of Morocco
Issue twenty-nine - fourth year – 2024
The magazine has an international registration numberالمجلة تحمل رقم تسجيل دولي
E-ISSN: 2820-7416

رقم الإيداع القانوني ISBN:2021P0050 رقم ملف الصحافة 01-2021م:Press No


وعرَّف الفقه النقل بأنه الحركة الوظيفية للموظف حيث يمكن تحويله من وظيفه الى وظيفه اخرى اما ان تكون من نفس المستوى الاداري او في مستوى اداري اعلى سواء في نفس الدائرة او في دائرة اخرى[6].

ويرى الباحث إذا أقرن مفهوم النقل بمفهوم العقوبة المقنعة نضيف عباره (بهدف ايقاع العقوبة على الموظف) مما يجعل الإدارة منحرفه في استعمالها لسلطتها وعن المقصد الذي يرجوه المشرع من شرعيه النقل. نخلص من هذه المفاهيم ان هناك عدة صور للنقل وهي.

اولا: النقل من حيث اراده الموظف

ان المشرع الاردني في نظام الخدمة المدنية في المادة ( 92 ) [7] نصت ان الموظف حق النقل من وظيفه الى اخرى بشرط مراعاه الشروط القانونية الواردة في النظام وهذا النوع لا تتوافر فيه العقوبة المقنعة ولا تظهر به اذ ان الإدارة مقيده باتباع اراده الموظف في النقل فلا يمكن تصور وقوع العقوبة المقنعة من الموظف على نفسه.

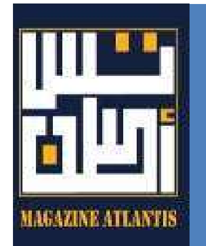
وقد ضرب المشرع العديد من الامثلة على هذه الحالة ومنها ما ورد "تعليمات وصف وتصنيف الوظائف في مديريات التربية والتعليم) " / تحدد متطلبات رئيس القسم في المديرية بالشهادة الجامعية

---

[6] القبيلات، حمدي سليمان/الوظيفة العامة تشريعا وفقها وقضاء/عمان -دار الثقافة-ط1-2023-ص130

[7] المادة 92 أ- يشترط لنقل الموظف من وظيفة إلى وظيفة أخرى في الدائرة نفسها أن يكون مستوفياً للمتطلبات الرئيسة لإشغال الوظيفة التي سيتم نقله إليها وقادراً على القيام بمهامها ومسؤولياتها.

ب- يجوز نقل الموظف من وظيفة الى وظيفة ذات مسمى وظيفي آخر يقع ضمن مجموعة مسميات الوظائف التي تقابل فئته ودرجته الوظيفية المحددة وفقاً لتعليمات وصف وتصنيف الوظائف المعمول بها.




E-ISSN: 2820-7416
رقم الإيداع القانوني ISBN:2021P0050 رقم ملف الصحافة Press No:2021-01م



الاولى وبخبرة (5) سنوات في العمل التربوي وان لا تقل درجته عن الدرجة الخامسة بالإضافة الى اي متطلبات ومهارات اخرى تطلبها الوظيفة.

ثانيا: النقل الاجباري او الوجوبي

إن هذه الصورة من النقل لا يكون للموظف حق الاعتراض عليه او الامتناع عن تنفيذه ولو شرع في ذلك وتراخى عن القيام بمهام الوظيفة المنقول اليها مده عشر ايام متصلة فإنه يعتبر فاقداً للوظيفة بحكم القانون فلذلك ليس لإرادة الموظف هنا في تنفيذ النقل اي خيار فالأصل أن الادارة لها الصلاحية القانونية بنقل الموظف طالما انها تقصد المصلحة العامة ولو انطوى النقل على جزاء تأديبي كما بينا مفهومه في المبحث السابق او لاعتبارات الانتقامية سواء كانت شخصيه او سياسيه او دينيه ستكون الإدارة ومع هذا الفرض متعسفه في سلطته ومنحرفه عن قصدها مما يثبت الحق للموظف بالطعن بالإلغاء بقرار لدى المحكمة الإدارية بعد تنفيذ قرار النقل

ويجب ان نبين انه ليس كل قرار نقل ينطوي على عقوبة، لأن الادارة لها سلطة التقدير فيما يخص حسن سير المرفق العام طالما انها تبتغي المصلحة العامة وفي ذلك قالت المحكمة الدراية العليا المصرية في أحد قراراتها لطفاً انظر القرار رقم22/04/1995 "يعتبر النقل من الأمور التي تترخص فيها الإدارة بسلطتها التقديرية بلا معقب عليها طالما استهدفت وجه الصالح العام – مواكبة قرار النقل لجزاء تأديبي لا ينم بذاته عن انطواء القرار على عقوبة مقنعة بحسبان أن الواقعات المشكلة للذنب الإداري قد تستوى سنداً صحيحاً للنقل وباعثاً مشروعاً على إجرائه حرصاً على حسن سير العمل وانتظامه – النقل إلى جهة تزخر بالعمالة الزائدة وإفصاحها عن عدم حاجتها إليه وعدم وجود درجات خالية للنقل إليها والادعاء دون دليل بأن المنقول تعدى بالضرب على زميل له وحاول إثارة العمال ونقله بعد أن زال

عنه وصف عضوية اللجنة النقابية ينهض شاهد صدق على إساءة استعمال السلطة ويصم القرار بمخالفة القانون." [8]

إثر اذعان الموظف لقرار نقله:

الاصل ان الاذعان يعتبر قبولا ضمنيا للقرار الاداري ،وهذا ما استقر عليه القضاء الاداري الاردني والمصري الا انه واستثناء عن الأصل العام ولخصوصية نقل الموظف كوضع وظيفي و لضمان سير المرفق العام بانتظام واطراد ولمنع الاخلال بالمنفعة العامة يجوز للموظف المنقول عقوبة ان يطعن بهذا القرار بالإلغاء كضمانة قضائية لعدم تعسف الادارة في سلطتها التقديرية بالنقل ولو مارس مهام واعباء الوظيفة المنقول اليها ، وهذا رأي سديد لأن دعوى الإلغاء دعوى عينية وموضوعية تحمي المشروعية فمن واجب القضاء النظر بها واعتبار الموظف مذعناً لا يعني قبوله لها فلو امتنع الموظف عن تنفيذ القرار سيؤدي لعزله من الوظيفة استنادا لنص المادة ( 170/أ/1 ) من نظام الخدمة المدنية[9] وفي ذلك قالت المحكمة الادارية العليا الحكم رقم 137 لسنة 2017 المحكمة الإدارية العليا لا يُعد إذعاناً لقرار النقل الصادر عن الجهة الإدارية مباشرة الموظف عمله في الوظيفة التي نُقل إليها لأن غيابه عن مكان عمله يُعد مخالفة للقانون ومن الممكن أن يؤدي إلى إنهاء خدماته ، وفقا لقرار محكمة العدل العليا رقم (160/ 2012).

---

8 • القاعدة القومية للتشريعات المصرية.
Egyptian Legislation Portal (ELP)

9 أ- يعتبر الموظف فاقداً لوظيفته في أي من الحالات التالية:

1- إذا صدر قرار بنقله أو انتدابه او تكليفه أو صدر قرار بنقله إلى وظيفة أخرى ولم ينفذ قرار النقل أو الانتداب او التكليف ولم يباشر العمل فعليا في الوظيفة أو الدائرة او الجهة التي نقل أو أنتدب او كلف إليها لمدة عشرة *أيام* عمل *متصلة* من التاريخ المحدد في القرار.


مجلة أطلنتس: مجلة دولية محكمة- المملكة المغربية - العدد التاسع والعشرون- السنة الرابعة-2024م/1445هـ
Atlantis Magazine: A peer-reviewed international journal - Kingdom of Morocco
Issue twenty-nine - fourth year – 2024
The magazine has an international registration numberالمجلة تحمل رقم تسجيل دولي

E-ISSN: 2820-7416
رقم الإيداع القانوني ISBN:2021P0050 رقم ملف الصحافة Press No:2021-01م


ويندرج تحت هذا التصنيف تصنيف اخروهو التصنيف من حيث طبيعة النقل ويتضمن:

النقل المكاني: هو النقل الذي لا يختلف بموجبه المهام والواجبات والمسمى الوظيفي ويكون النقل مقتصرا على الرقعة الجغرافية التي تقع بها الوحدة الإدارية المنقول اليها الموظف سواء كان ضمن الوحدة الإدارية التي يعمل بها الموظفة أو خارجها [10].

وقد اعتبرت محكمه العدل العليا النقل المكاني من قبيل التعيين حتى تبسط رقابته عليه لأنها لم تختص بقرارات النقل آنذاك اما الان في ضوء قانون القضاء الاداري رقم 27 ل 2014 المادة 1/5 ان المحكمة الإدارية مختصه بجميع الطعون المتعلقة بالقرارات الإدارية النهائية بصفتها صاحبه الولاية العامة في نظرها[11].

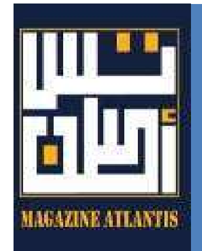
النقل النوعي: هو التباين بين الوظيفتين السابقة واللاحقة من حيث الطبيعة والمهام والواجبات سواء داخل الوحدة الإدارية ام خارجها او ان يسند الى الموظف وظيفه اخرى غير وظيفته الأصلية التي تم تعيينه فيها من حيث الدرجة و الاقدمية والمرتب[12].

---

[10] حدة موسى، وردة بيرم النقل لضرورة المصلحة في الوظيفة العامة /مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر /تخصص تنظيم اداري /جامعة العربي التبسي /تبسة الجزائر /كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق. ص21

[11] / القبيلات، حمدي سليمان/الوظيفة العامة تشريعا وفقها وقضاء/عمان -دار الثقافة-ط1-2023

[12] /حدة موسى، وردة بيرم النقل لضرورة المصلحة في الوظيفة العامة /مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر /تخصص تنظيم اداري /جامعة العربي التبسي /تبسة الجزائر /كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق. ص28


مجلة أطلنتس: مجلة دولية محكمة- المملكة المغربية - العدد التاسع والعشرون- السنة الرابعة-2024م/1445هـ
Atlantis Magazine: A peer-reviewed international journal - Kingdom of Morocco
Issue twenty-nine - fourth year – 2024
The magazine has an international registration numberالمجلة تحمل رقم تسجيل دولي
E-ISSN: 2820-7416
Press No:2021-01م رقم ملف الصحافة ISBN:2021P0050 رقم الإيداع القانوني


المبحث الثاني

ضمانات نقل الموظف العام

ان الموظف العام محاط بعدة ضمانات قانونية واخرى قضائية حماية له من انحراف السلطة عن مقصدها بنقله سنبينها تفصيلاً.

المطلب الأول: الضمانات القانونية لنقل الموظف العام

لقد حرص المشرع على حماية الموظف العام واستقراره الوظيفي من تعسف الإدارة في سلطاته التقديرية لإرساء العدالة ولاعتبارات الصالح العام وسير العمل داخل المرافق العامة ولمنع اي فرض لاعتبار شخصي او تنكيل بالموظف وايلامه دون وجه حق .

حيث إن العلاقة بين الموظف العام والإدارة هي علاقة تنظيميه يحكمها الصالح العام بنص القانون حيث أرسي التشريع فحوى هذه العلاقة من خلال عدم التقييد الجامد بينهما وعدم حصرها في إطار معين حيث غلَّب مصلحه المرفق العام وجعل الإدارة حره بشكل نسبي حتى تقوم على تسييره بشكل منتظم ومطرد وإن المشرع قد وضع عدة ضمانات بنصوص قانونية تحمي الموظف من تعسف الادارة بنقله.

الضمانة الاولى صدور قرار النقل من جهة مختصة.

ان قرار نقل الموظف العام هو قرار اداري بالمفهوم القانوني ويعرف القرار الاداري على انه " إفصاح الإدارة بالشكل الذي يحدده القانون عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة عامة بمقتضى التشريعات بقصد إحداث أثر قانوني[13] وتناول القضاء الإداري في احكامه ذات التعريف"

وإن العلاقة بين الموظف والإدارة هي علاقة تنظيمية فيجب أن يصدر قرار النقل من جهة مختصة قانوناً بإصداره إذ إن الاختصاص واجب إتباعه بموجب نص المادة 181/ ب من نظام الخدمة المدنية وحددت المرجع المختص وهو الوزير او من يمارس صلاحياته بنقل الموظف العام او الجهة التي حددها قانونا وينظم اختصاصها بنقل الموظفين.

الضمانة الثانية عدم جواز نقل الموظف وهو في فتره التجربة نص المادة 94 /ج

وتعرف فتره التجربة بأنها المدة الزمنية التي يحددها المشرع للموظف المعين لأول مرة، أو المعاد تعيينه في بعض الأحوال بحيث يظل خلالها تحت إشراف و رقابه الإدارة للتحقق من كفاءته والقيام بمهام الوظيفة التي اسندت اليه بحيث يكون استمراره في شغل هذه الوظيفة منوطاً باجتياز فترة التجربة بنجاح ...[14].

الهدف من فتره التجربة:

ان الهدف يكمن في فترة التجربة من الوقوف على كفاءة الموظف العملية وقدرته على القيام بمهام وظيفته وتحمل اعبائها مما يعود بالنفع على الصالح العام الا أن المشرع تنبه لمثل هذا الأمر وحمايةً للموظف العام فلو تم نقله لوظيفة اخرى نقلاً نوعياً مختلفاً بالمهام لكان عليه اعادة فتره التجربة او

[13] -الطماوي سليمان، الوجيز في القانون الاداري

[14] القبيلات الوظيفة العامة مرجع سابق مشار له ص 110

تمديدها حسب مقتضى الحال لعدم قدرة الإدارة على بسط رقابتها واشرافها عليه في مناط وظيفته مما يخل بالغاية التشريعية والوظيفية لفرض هذه الفترة وحتى لا يخاف الموظف من اداء مهامه بأمانة.

الضمانة الثالثة أن تكون الوظيفة المنقول اليها الموظف ضمن مجموعه مسميات الوظائف

التي تقابل فئته ودرجته الوظيفية في الوظيفة السابقة ولو اختلف المسمى الوظيفي وفي ذلك قالت المحكمة الإدارية لطفاً انظر في قرارها رقم 180 لسنة 2015.

وعليه لو كانت سلطه الإدارة في نقل الموظفين سلطه تقديريه يجب أن تقيد بضوابط تضمن عدم تعسفها وانتقامها من الموظف ولو كانت متذعره بمصلحه العمل وسير المرفق العام ان تمس بالدرجة الوظيفية أي لا يتم نقله لمستوى وظيفي أدني من المستوى الذي كان عليه وان لا يخل النقل بالوضع الادبي او الاعتباري للموظف وتشمل الحفاظ على الدرجة وعدم المساس في المستوى الوظيفي من المهام والمسؤوليات والوضع الاعتباري للموظف بشكل عام).. وفي هذا الصدد قضت لطفاً انظر قرار المحكمة الإدارية العليا بقرارها رقم2022/483

الضمانة الرابعة الا يؤثر قرار النقل على الدرجة او الأقدمية او الراتب الاساسي

إن مفهوم النقل والغاية منه تقليب الموظفين بين الوحدات الإدارية لمقتضيات سير العمل وعدم تعطل المرفق العام وايضا لاتساع دائرة الخبرات وتغطيه الحاجات وان محل قرار نقل هو تعديل مركز قانوني للموظف سواء بالنوع او المكان دون المساس بدرجته او اقدميته او راتبه الاساسي فلو صدر قرار بنقل الموظف درجه اولى لوظيفة ذات درجه ثالثه فان هذا القرار هو مخالف للقانون وهو معيب ويخضع لرقابه القضاء الاداري في حاله طعن به وفي ذلك قضت المحكمة الادارية لطفاً انظر في القرار رقم 180 لسنة 2015 المحكمة الإدارية.

الضمانة الخامسة التظلم

ان التنظيم القانوني للتظلم قد ورد في نظام الخدمة المدنية بنص المادة (70/ج -163-165/ب/1).

المادة 70 " يجب على الدائرة: -

ج- أن تكفل له حق التظلم وفقاً لأحكام هذا النظام والتأكد من وجود ضمانات للموظف عند تطبيق الإجراءات والعقوبات التأديبية وفقاً لأحكام هذا النظام."

ويعرف التظلم بانه: هو عرض للمصلحة حالته على الجهة الإدارية المختصة لتعيد النظر في قرار اداري مر به او مست مركزه القانوني.

واخذت به تشريعات المقارنة مصر وان المشرع اجازه للموظف المنقول او الذي اصيب مركز القانوني بتقديم التظلم الى جهة مختصة بنظره بعد الاطلاع على وصفه الوظيفي وعلى الأنظمة والتعليمات المعينة في مسألته محل التظلم فان كان النقل منطوي على عقوبة فهو بذلك مخالف للقانون ووسع النص بعدها الى احتواء كافة الصور التي تمس الموظف فأحسن المشرع بذلك لان التحديد يقفل الكثير من الحالات ويثير اللبس وهذا التظلم هو التظلم الجوازي وليس الوجوبي و على الجهة المختصة بنظر التظلمات: هي لجنه خاصه يشكلها الوزير محددا تشكيلها ومهامها وصلاحياتها وان اجراءات تقديم التظلم وردت في نص المادة (166) من نظام الخدمة المدنية.

وتجدر الإشارة بهذا الصدد على حسن مسلك المشرع في شمول القرارات التي تصيب الموظفين بالتظلم كأجراء اولي سابق على اجراء قضائي من حيث انه يشكل من لجنه محايده مغايره عن الجهة التي اصدرت القرار بحيث يضمن المشرع تحقيق الشفافية والعدالة من صحة القرار الاداري ومدى صحة تظلم الموظف بمواجهه هذا القرار وتكون اللجنة محايده وتنظر للتظلم بموضوعيه مراعيه

الاعتبارات القانونية في نظرها وان المشرع قد حدد التظلم بمدد قصيره وهذه الضمانة اضافيه أحسن المشرع بأفرادها.

وان اثر التظلم على قرارات الإدارية كما احتواه المشرع الاردني في قانون القضاء الاداري في المادة رقم( 8) اعتبره قاطعاً للميعاد في ذات المادة الفقرة (هـ )[15]

وليس موقفا للميعاد، متفقا بذلك مع المشرع المصري في قانون مجلس الدولة والمشرع الفرنسي ويفهم توجه المشرع من حيث مراعاة المدة التي تتيح للموظف مده اطول حتى يقوم بالطعن لو لم يسعفه قرار التظلم، فله مده جديده ويتيح للموظف الوقت للسعي اللازم لأثبات حقه ومدى بطلان قرار النقل بحقه وانه منطوي على عقوبة فرضتها الادارة متعسفةً بحقه.

ولابد للإشارة الى ان ميعاد التظلم على القرار الاداري بشكل عام هو ذات مده الطعن العامة فيه دعوه الالغاء وهي 60 يوما بدلالة المادة (8) من قانون القضاء الاداري.

المطلب الثاني: الضمانات القضائية لنقل الموظف العام

وتعتبر دعوى الإلغاء ضمانة حقيقية وقوية منحها المشرع للموظفين العموميين من خلال قدرتهم وصلاحيتهم للطعن بالقرار الإداري المعيب في مواجهتهم استنادا لنص المادة (7/أ) من قانون القضاء الاداري " أ . تقام الدعاوى على صاحب الصلاحية في إصدار القرار الطعون فيه أو من أصدره بالنيابة عنه، ويشترط أن تستند الدعوى على سبب أو أكثر من الأسباب التالية:

1. عدم الاختصاص.
2. مخالفة الدستور أو القوانين أو الأنظمة أو الخطأ في تطبيقها أو تأويلها.

---

19-هـ. في حال رفض الجهة المختصة اتخاذ القرار أو امتناعها عن ذلك **تبدأ مدة الطعن بعد انقضاء ثلاثين يوماً** من اليوم التالي لتاريخ تقديم المستدعي طلباً خطياً لتلك الجهة لتتخذ ذلك القرار.

3. اقتران القرار أو إجراءات إصداره بعيب في الشكل.

4. إساءة استعمال السلطة.

5. عيب السبب."

وسنبحثها تباعا، ولم يكتف فقط بالقيود القانونية بل وضع ايضا ضمانه قضائية حيث نص صراحه بجواز الطعن بالقرارات الإدارية النهائية المتعلقة بالموظفين استناداً لنص المادة 2/1/5 من قانون القضاء الاداري رقم 27 لسنه 2014 وان اي قرار نقل معيب ومنطوي على عقوبة مقنعه هو مناط للنظر امام القضاء حرياً بالإلغاء، وان هذه الضمانات تؤكد ان تقدير الإدارة ليس مطلقا، وعليه فقد اقر المشرع ضمانه اخرى الا وهي التعويض بصوره تبعيه لدعوى الالغاء وسنبحثهما في مطلبين.

اولاً دعوى الإلغاء (الغاء قرار النقل المعيب)

ان قرار نقل الموظف هو قراراً ادارياً نهائياً وبعد صدور قانون القضاء الاداري لم يعد على القضاء عبء مساله التكييف السابق ما إذا كان الطعن منطوي على عقاب مقنع ام انه اجراء تنظيمياً وانه بموجب القانون هو صاحب الولاية العامة للرقابة على كافة القرارات النهائية استنادا لنص المادة 5/أ فانه خصص البند 2/ 1 وحصرها على طعون الموظفين العموميين وان القاضي الاداري هو قاض للمشروعية يراقب مدى توافق القرار الاداري مع القاعدة القانونية وسنبحث هذه الاركان على النحو التالي:

1. ركن الاختصاص في اصدار قرار النقل:

ويعرف الاختصاص هو صدور القرار الاداري من صاحب الصلاحية القانونية بإصدارها ولما كان الاختصاص من النظام العام فان القاضي الاداري وهو بصدد نظر دعوى الغاء قرار نقل الموظف فانه يبحث الاختصاص من تلقاء نفسه ومدى صلاحيه الشخص او الجهة التي اصدرت قرار النقل ويترتب على اعتبار هذا الركن من النظام العام انه يجوز التمسك به امام المحكمة الإدارية العليا ولو اول

مره اي في جميع مراحل الدعوى ولو لم يثره الخصوم من تلقاء انفسهم اي ان القاضي يتصدى لمثل هذا العيب من تلقاء نفسه بأمر من المشرع باعتبار ان الاختصاص هو امر وجوبي لا يسقط بالتنازل عنه ولو قبل الموظف بذلك.

ان أساس منح الصلاحية للجهة الإدارية المنوطة بإصدار قرار نقل الموظفين العموميين كالأصل العام وهو التشريع بوصفهم القائمين على إدارة المرفق العام لتسيير العمل وضمان سيره، وقد حدد المشرع في المادة (92/ج/1) الاختصاص الشخصي بالنقل، ولا نفرق في هذا الصدد ان يتم النقل اثناء الظروف العادية بين عيب عدم الاختصاص الجسيم والبسيط طالما أن النتيجة واحدة مهما كانت صورة الاختصاص نوعياً او زمانياً او شخصياً او موضوعياً.

ويستند الموظف في طعنه لنص المادة (7/أ/1) من قانون القضاء الاداري قرار ادارية عليا رقم 270 لسنة 2014

"المادة 91/ج/2 من نظام الخدمة المدنية رقم 82 لسنة 2013 قد جعلت الاختصاص بإصدار قرار النقل داخل الدائرة نفسها يكون بقرار من الوزير بناء على تنسيب الامين العام لشاغلي وظائف الفئة الاولى سواء كان من وظيفة الى اخرى او من مكان الى اخر داخل المملكة او خارجها "[16]

الشكل والاجراء في قرار نقل الموظف

ينصرف مفهوم الشكل الى الصورة التي يتبلور فيها القرار أما الإجراء فهو الخطوات التي يجب اتباعها تسلسلياً لإصدار القرار حتى يعتبر صحيحاً.

[16] منشورات موقع قسطاس القانونية .

مجلة أطلنتس: مجلة دولية محكمة- المملكة المغربية - العدد التاسع والعشرون- السنة الرابعة-2024م/1445هـ
Atlantis Magazine: A peer-reviewed international journal - Kingdom of Morocco
Issue twenty-nine - fourth year – 2024
The magazine has an international registration numberالمجلة تحمل رقم تسجيل دولي
E-ISSN: 2820-7416
رقم الإيداع القانوني ISBN:2021P0050 رقم ملف الصحافة 2021-01م:Press No





اذ أن الإدارة في في صدد ممارسة أعمالها و اتخاذ قراراتها لم يقيدها المشرع بشكلية معينة ، فتعبير الإدارة عن إرادتها مرن نسبياً بأماره أن المشرع قد اعتد بالقرار السلبي والقرار الضمني[17] اللذان يشكلان صوراً من صور القرار الإداري مثل استقالة الموظف .

ويتبين لنا أن المشرع لم يقيد الإدارة بما يخص قرار النقل بشكليه معينة الا أن الإدارة في غالب قراراتها تصدرها مكتوبة بما ينسجم مع الدقة والإثبات ،والمشرع لم يشترط التسبيب كإجراء معتبر في القرار الإداري عموما، والنقل خصوصاً الا أن الباحث يرى بأن لمشرع جانب الصواب في هذا الجانب اذ لا يكتفى من الإدارة ذكر عبارة اعتبارات المصلحة العامة او ضمانة المرفق العام وسيره ومقتضيات العمل اذ يجب الوقوف على نية الإدارة الباطنة حتى تصبح قراراتها ذات شفافية ويسهل على القاضي الاداري بسط رقابته على هذا الركن والا يكون مستتر بعقوبة مقنعة و لا ينحرف عن اعتبارات سير المرفق العام ولو كان القرار مصحوباً بقرينة السلامة ،وعلى المخاطب بالقرار الإداري أن يثبت ذلك بوصفه مدعياً لخلاف الاصل .

وأحسن المشرع باشتراطه شكلا محددا لنقل الموظف العام واوجبه عليها في المادة(92/ب) من نظام الخدمة المدنية وهو بيان المسمى الوظيفي الذي نقل اليه وأكد ذلك من خلال أحكام القضاء الإداري لطفاً انظر القرار رقم (2020/286) المحكمة الادارية

الاجراء: وفي مناط بحثنا إن المشرع الزم الإدارة العامة في نقل الموظف وان كان لسير العمل وسريان المرفق العام الا أنه قيدها بأجراء وهو التنسيب:

---

[17] المادة 7/ ب من قانون القضاء الاداري "يعتبر في حكم القرار الإداري رفض الجهة المختصة اتخاذ القرار أو امتناعها عن اتخاذه إذا كان يترتب عليها اتخاذه بمقتضى التشريعات المعمول بها."

والتنسيب هو إجراء واجب اتباعه حيث إنه خطوه تسبق صدور قرار بالنقل ولو ان القضاء قد أخذ به بمعرض احكامه وتذبذب على انه شكل وليس اجراء ،الا ان الباحث يرى بما يتوافق مع ما هو مستقر عليه أنه إجراء لأنه خطوه سابقه على صدور القرار وأن ذلك لا يؤثر بمضمونه ، وإن تخلف التنسيب كأجراء جوهري يرتب بطلان قرار النقل فلو صدر قرار النقل من المعني مباشره بالنقل قد ينم عن جزاء مقنع وهذا الذي نحن بنماء عنه اذ يقتضي التنسيب من الشخص المختص والأكثر درأيه بشؤون الموظف كالأمين العام للشؤون الإدارية او مدير الموارد البشرية ويوشح بقرار من الوزير وهذه الضمانة يبسط القضاء الاداري رقابته عليها من خلال مراعاه الشكلية والاجراءات وبسط رقابته عليه وبذلك قضت المحكمة الادارية العليا لطفاً انظر الحكم رقم 157 لسنة 2018

ونخلص أن الغاية من فرض نمط اجرائي من قبل المشرع هو لحماية الموظف جهة وليتم النقل حسب احتياج العمل فعلا ولو كان القرار بيد رجل واحد قد تضعف نفسه مما يخل بالمساواة والمصلحة العامة.

2. عيب المحل (مخالفة القانون): -

يعرف ركن المحل بانه الاثر الذي يترتب حالا ومباشرا على صدور القرار الاداري، فهو التعديل الذي يحدث في الصورة القائمة، وان قرار النقل هو قرار اداري فردي ولو تعدد المخاطبون به طالما انه يخاطبهم بذواتهم لا صفاتهم فالأثر القانوني الذي يصيب الفرد هو محدد ويؤثر قرار النقل بالموظف بتعديل مركزه القانوني ويشترط في قرار النقل عده شروط يبسط القضاء الاداري عليها حتى يتسنى له معرفه ما إذا كان قرار النقل الصادر من الإدارة صحيحا ام معيبا وجديراً بالإلغاء استناداً الى محله ويشترط بمحل القرار حتى يصح ما يلي: -

- ان يكون القرار جائزا قانونا:

وحتى يعتبر محل القرار جائزاً قانوناً لا بد ان يوافق قرار النقل الامر بالنقل للتشريع واحكامه مهما كانت درجته والا كان قراراً معيباً بعيب مخالفه القانون وجديراً بالإلغاء وهذا ما قالته المحكمة الادارية العليا لطفاً انظر الحكم رقم 199 لسنة 2018

- وان يكون القرار ممكنا: ان قرار النقل من وظيفة الى اخرى هو امر ممكن الحدوث من الناحية العملية ومقبولا ولا نرى فيه شائبة يراقبها القضاء الاداري.

ان عيب المحل او ما يسمى ( مخالفه القانون) لا نقصد به المخالفة العامة للقانون فلو اعتبرنا ذلك لدخلت كافه اوجه الالغاء بهذا العيب حيث أن الاختصاص الذي يمنحه المشرع للإدارة هو عيب في مخالفه القانون في مفهومه العام وعيب الشكل كذلك وباقي العيوب الا أنه يقصد بالمحل نقطه ادق واضيق من ذلك وتخصصية اكثر معنية بالأثر القانوني المترتب على القرار[18].

السؤال الذي يثور هل يمكن تصور تعذر الإدارة بالخطأ بتفسير القاعدة القانونية؟

اولاً: الخطأ في التفسير ان يقصد به السير بالنص القانوني بشكل مخالف لمقصد المشرع وارادته.

ثانيا:إن ايقاع النقل كعقوبة هو من قبيل الأمور الانتقامية التي يحتال رجل الإدارة على الواقع والقانون ويخفي انتقامه ويلبسه ثوب المصلحة العامة مما يثبت لنا اليقين في علمه الصحيح للقاعدة القانونية وأثرها.

[18] قبيلات-القضاء الاداري مرجع سابق ص377

الا أنه يمكن تصور الخطأ في تطبيق القاعدة القانونية في حال أن الإدارة لم تسقط القاعدة القانونية على الواقعة الصحيحة مما يسبب خطأ بالتكييف وان الخطأ بالتكييف هو خطأ بالقانون.

ان نقل الموظف ابتداءً لا يمكن تصوره بصوره خطا وانما يكون عمليا حين تقصد الإدارة تعديل مركز القانوني بالنقل من الوظيفة الى اخرى ، اما في حالة النقل الوجوبي يمكن تصور هذا السؤال حسب الواقعة التي ارتكبها الموظف حتى تتجه الإدارة وتتخذ عقاب ممثل بالنقل الوجوبي مثل قانون دوله الجزائر والمغرب اما المشرع الاردني لم يأخذ بالنقل كعقوبة وقد أحسن في ذلك وان كانت الغاية من العقوبة هي الإيلام والردع لكن دون اثقال كاهل الموظف بشكل يصعب عليه القيام بمهام وظيفته بصورة سليمة مما يبعده عن المصلحة العامة ،فنقل الموظف من محافظه الى اخرى بعيده فيها شقاء على ممارسة مسؤولية وأعباء وظيفته طالما انها انطوت على عقوبة .

4.عيب السبب

ويعرف بأنه الحالة الواقعية (المادية ) او القانونية التي تسبق صدور القرار الاداري والتي تدفع الادارة الى اصدار قرار ما بشأن تلك الحالة .[19]

وفي مناط بحثنا يكمن عيب السبب بالسؤال الذي تسأله الادارة لنفسها ما الذي أدى بها إلى نقل الموظف من وظيفته الحالية الى وظيفة أخرى وبمفهوم أدق ما الواقعة المادية أو الحالة القانونية التي دفعتها لاتخاذ القرار؟ من حيث الأصل يجب ان تكون اجابتها لاحتياج الوظيفة او لاعتبارات العمل اما لو كانت الاجابة الباطنة غير ذلك كإيلام الموظف فان قرارها معيب وفي ذلك قضت المحكمة

[19] كنعان، نواف قضاء اداري مرجع سابق مشار له ص331


مجلة أطلنتس: مجلة دولية محكمة- المملكة المغربية - العدد التاسع والعشرون- السنة الرابعة-2024م/1445هـ
Atlantis Magazine: A peer-reviewed international journal - Kingdom of Morocco
Issue twenty-nine - fourth year – 2024
The magazine has an international registration numberالمجلة تحمل رقم تسجيل دولي

E-ISSN: 2820-7416
Press No:2021-01م رقم ملف الصحافة ISBN:2021P0050 رقم الإيداع القانوني


"تجد محكمتنا ... من هذا القرار مشوباً بعيب السبب كونه لم يوضح مكان العمل الذي نقل منه المستدعي لتتمكن محكمتنا من بسط رقبتها على المشروعية القرار الطعين من جهة التسبيب وبما ان المستدع ضدها لم تبين ذلك مما يجعل قراره مستوجبا للإلغاء."[20]

وان القضاء الاداري يراقب عيب السبب من جانبين وهما:

- السبب مشروع وصحيح: اي أن الواقعة الدافعة لنقل الموظف متفقة مع القاعدة القانونية التي تنص على نقله كأن يتم النقل بالشروط المحددة بنظام الخدمة المدنية والا تخرج.

" تجد معه محكمتنا أن قرار انتداب المستدعي تمهيداً لنقله الصادر عن المستدعى ضدهما الأول والثاني لم يكن بقصد تحقيق المصلحة العامة والغاية المقصودة والمنشودة في نظام الخدمة المدنية وبالتالي عدم صحة قيام الحالة الواقعية التي قام عليها سبب القرار الطعين الذي صدر متجنباً للمصلحة العامة وتغدو أسباب الطعن واردة عليه ويتوجب إلغاءه."[21]

- ان يكون السبب قائما موجودا حتى تاريخ صدور القرار

ان الحالة القانونية او الواقعية التي استند اليها القرار قد وجدت وقت صدور القرار وأن يستمر وجودها حتى تاريخ صدور القرار ويستند في فحصها ان يفتش القاضي ويستظهر الملابسات والظروف السابقة لقرار النقل فلو كان هناك تحقيق وبعدها تم النقل لتبين انها عقوبة مقنعة فالواقعة المادية الدافعة للنقل هي عقوبة الا انها مستترة فيكون قرار الإدارة العامة بالنقل حري بالإلغاء.

[20] الحكم رقم 5 لسنه 2016 محكمه الإدارية / منشورات موقع قسطاس القانونية
[21] وإدارية عليا رقم 2018/271/منشورات قسطاس

5.عيب اساءة استعمال السلطة: -

هو ان يستهدف القرار الاداري غرضا غير الذي من أجله مُنحت الإدارة سلطة إصداره ،فهو اذاً عيب يتصل بالهدف الذي يسعى مُصدر القرار الى تحقيقه ، وإنه من العيوب الخفية التي تستتر الإدارة تحت غطاءه وغموضه في بعض الاحيان ومن خصائصه انه عيب قصدي أي لا يأتي بصورة خطأ ، وهو مناط السلطة التقديرية للإدارة.[22]

اذ أن المصلحة العامة هي الهدف الذي تقصده الادارة من قرارها من حيث الأصل فاذا استهدفت الإدارة غاية اخرى غير المصلحة العامة او الغاية المحددة بقاعدة تخصيص الأهداف كان قرارها معيب بعيب اساءة استعمال السلطة فتكون على الوجهين سواء أكانت سلطة الإدارة تقديرية أو مقيدة فقرار النقل هو ضمن نطاق السلطة التقديرية للإدارة يكفي أن تكون غايتها المصلحة العامة وهذا ما هو مستقر عليه ادارياً في محكمة العدل العليا لطفاً انظر الحكم رقم 147/1988

فلو تم النقل جراء الحقد او الانتقام او انطوى على ضغائن شخصية او متأثرا بحالة سياسية او مالية بين مصدر قرار النقل والموظف

ويرى الباحث ان اكتفاء الادارة بذكر العبارة التالية " تم نقله لاعتبارات المصلحة العامة " لا يكفي حيث يحتم على الادارة ان تبين الغاية الدقيقة بذكرها فتذكر (لإكمال نصاب قانوني في احدا البلديات، للقيام بتدريب وتأهيل الموظفين في المكان المنقول اليه، ...) حتى يتسنى للقاضي الاداري الوقوف على صحة الغاية والهدف المرجو والا ينطوي الغاية من النقل على ايلام الموظف العام وقضت المحكمة الادارية "

---

[22] كنعان نواف مرجع سابق ص307

ولإثبات إوجاه إلغاء القرارات الداري تخضع للمبدأ الأصولي "البينة على من ادعى" إن القرار الإداري يخرج لحيز والوجود وهو مقترن بقرينة السلامة ومن يدعي خلاف ذلك عليه الإثبات وبما أن المشرع لم يقيد المدعي بوسيلة اثبات محددة ، فله الاثبات بجميع الطرق وترجع في تقديرها ووزنها الى صلاحية المحكمة ،ومن طرق الاثبات الملف الوظيفي ، ظروف وملابسات النقل ، الامور السابقة للنقل ، العلاقة بين الموظف ورئيسه وقد يكون الخطأ بصيغة القرار نفسه الذي يكشف عن نية الإدارة فمثلا يكون في متن القرار ( قررنا نقل الموظف لإخلاله بالواجبات الوظيفية) ، ولو انها صعبة التحقيق على ارض الواقع رغم أنه من الممكن وقوعها .

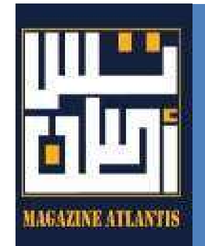
ثانياً التعويض:

ان التعويض هو مبدأ راسخ اقره القضاء الإداري الاردني في قراراته التي تستوجب التعويض الا انه اخذ بالتعويض التبعي في المادة 5/ب "تختص المحكمة الإدارية بالنظر في طلبات التعويض عن الاضرار اللاحقة.. " وهذا التعويض يأتي تبعا لإلغاء قرار اداري معيب وانطلاقا من مبدأ المسؤولية الإدارية حيث إن الادارة ولو منحت السلطة العامة فليس لها التعدي وهي في صدد ممارستها لأعمالها، وفي حال خطأها عليها التبعة والمسؤولية ازاء الموظف المضرور من قرار النقل.

ولكي يختص القضاء الاداري بالنظر بالتعويض يجب ان يكون الضرر مترتباً بشكل مباشر من القرار الإداري أي قد ترتب الضرر من تنفيذ القرار الإداري[23]

معيب مما يجعل المستدعي او الطاعن متأثرا ماديا فيجبره القضاء بتعويض عادل الا اننا لا نرى في تعويض الموظف عن قرار النقل مقتضى قانوني او مادي حيث انه لم يتأثر بصورة عامة ماليا ولم

[23] الطماوي، سليمان: القضاء الاداري /الكتاب الثاني (قضاء التعويض وطرق الطعن بالأحكام –دار الفكر العربي القاهرة-1986ص379-380



مجلة أطلنتس: مجلة دولية محكمة- المملكة المغربية - العدد التاسع والعشرون- السنة الرابعة-2024م/1445هـ
Atlantis Magazine: A peer-reviewed international journal - Kingdom of Morocco
Issue twenty-nine - fourth year – 2024
The magazine has an international registration numberالمجلة تحمل رقم تسجيل دولي
E-ISSN: 2820-7416
رقم الإيداع القانوني ISBN:2021P0050 رقم ملف الصحافة Press No:م2021-01



يتم المساس بحقوقه الا انه بمفهوم المخالفة قد بتأثر اعتباريا او قد يترتب على قرار النقل اثار مالية كالتنزيل من الراتب والمخصصات ففي هذا الصدد وجب على المحكمة الادارية ان تحكم له بالتعويض لان النص الامر بالتعويض هو نص مطلق والمطلق يجري على اطلاقه في حال تم الغاء قرار النقل المعيب المنطوي على عقوبة مقنعة لجبر الضرر الذي لحق بالموظف مالياً.

الخاتمة

يعتبر النقل عقوبة مقنعة عندما تنوي الادارة التنكيل بالموظف والتحايل على القانون حتى لا تدخل الإدارة بتعقيد اجراءات ايقاع العقوبة او لعدم ارتكاب الموظف ابتداءً مخالفة مسلكية حيث لا يجوز أن يكون قرار النقل مخالفا لمقتضيات العمل وسير المرفق العام مما اقتضى على المشرع وضع حماية خاصة للموظف بوصفه الطرف الأضعف في هذه الحلقة وقولب المشرع الضمانات في نصوص قانونية في نظام الخدمة المدنية بنصوص متعددة حتى لا تتعسف الإدارة بحقه ، وكما يبسط القضاء الاداري رقابته على قرار النقل والتأكد من مدى مشروعيته وسلامة اركانه مما اظفر لنا النتائج والتوصيات التالية :

النتائج:

- ان قرار النقل قرار اداري بالمفهوم القانوني الخاضع للطعن امام المحكمة الادارية بمجوب قانون القضاء الاداري استناد لنص المادة(5/أ/2)
- ان المشرع نص حصرا على العقوبات التي تقع على الموظف العام في نظام الخدمة المدنية في المادة (142).


مجلة أطلنتس: مجلة دولية محكمة- المملكة المغربية - العدد التاسع والعشرون- السنة الرابعة-2024م/1445هـ
Atlantis Magazine: A peer-reviewed international journal - Kingdom of Morocco
Issue twenty-nine - fourth year – 2024
The magazine has an international registration numberالمجلة تحمل رقم تسجيل دولي
E-ISSN: 2820-7416
رقم الإيداع القانوني ISBN:2021P0050 رقم ملف الصحافة Press No:2021-01م


- ان الادارة قد تتعسف في بعض الاحيان وتقرر النقل كعقوبة (مما يجعلها عقوبة مقنعة).
- ان المشرع وضع عدة ضمانات قانونية في نظام الخدمة المدنية للموظف واحاطه بها حتى لا تتعسف الادارة بنقله.
- ان القضاء الاداري يبسط رقابته على اركان القرار الصادر بنقل الموظف العام
- امكانية الحكم بالتعويض للموظف جراء الغاء قرار النقل المعيب إذا مس مركز مالي او اعتباري للموظف.

التوصيات:

1. حري ان تكون هناك لجنة استشارية من جهة ادارية محايدة توافق او ترفض على قرار النقل وان يوجب القانون النص عليها في نظام الخدمة المدنية (بإضافة بند الى نص المادة 92.. ((ويكون قرار النقل موقوفا على قبول اللجنة الاستشارية محايدة لشؤون الموظفين المشكلة من اعضاء بعدد فردي تكون مهمتهم النظر مباشرة بقرارات النقل قبل ابلاغ المخاطب بها)).
2. فرض عقوبات على الادارات التي يثبت انحرافها بالسلطة واساءتها لاستعمالها بعد ثبوت بطلان قرارها (كالغرامات او خضوعها لمجلس تأديبي وايقاع عقوبات تأديبية على مصدر القرار)
3. وجوب تسبيب قرار النقل بذكر الوقائع كاملة في القرار والا يكتفى بالتذرع بالمصلحة العامة وبيان كافة تفاصيل النقل.

المصادر والمراجع

الكتب:


1. القبيلات، حمدي سليمان. الوجيز في القضاء الاداري. عمان: دار وائل، 2018.

2. كنعان، نواف سالم. القانون الاداري. الكتاب الثاني. عمان: دار الثقافة، 2010.

3. الطماوي، سليمان. قضاء التأديب في الوظيفة العامة. الكتاب الثالث. دار الفكر العربي، 1978.

4. على خطار شطناوي. الوجيز في القانون الإداري. عمان: دار الثقافة.

5. بوضياف، عمار. الوظيفة العامة في التشريع الجزائري. ط1، 2015.

6. الطماوي، سليمان. التعسف في استعمال السلطة (الانحراف بالسلطة)، دراسة مقارنة. دار الفكر العربي، ط3، 1978.

7. القبيلات، حمدي سليمان. الوظيفة العامة تشريعًا وفقهًا وقضاءً. عمان: دار الثقافة، ط1، 2023.

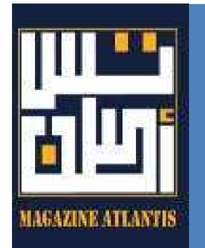
8. كنعان، نواف. القضاء الاداري. عمان: دار الثقافة، ط3، 2010.

9. العجارمة، نوفان العقيل، سلطة تأديب الموظف العام. عمان: دار الثقافة، 2008.

10. الطماوي، سليمان. الوجيز في القانون الاداري الجزء الأول.

11. الطماوي، سليمان. القضاء الاداري. الكتاب الثاني (قضاء التعويض وطرق الطعن بالأحكام). دار الفكر العربي القاهرة، 1986.


ثانيًا، الأبحاث والرسائل الجامعية:



مجلة أطلنتس: مجلة دولية محكمة- المملكة المغربية - العدد التاسع والعشرون- السنة الرابعة-2024م/1445هـ
Atlantis Magazine: A peer-reviewed international journal - Kingdom of Morocco
Issue twenty-nine - fourth year – 2024
The magazine has an international registration numberالمجلة تحمل رقم تسجيل دولي
E-ISSN: 2820-7416
رقم الإيداع القانوني ISBN:2021P0050 رقم ملف الصحافة Press No:2021-01م



12. مامين هدى، صديقي فتحية. الأحكام المتعلقة بنقل الموظف العام في ضوء التشريع الجزائري. الجامعة الإفريقية العقيد أحمد دراية- أدرار، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق.

13. نقل الموظف بين العقوبة التأديبية المقنعة والإجراء التنظيمي الداخلي. أ. صديقي نبيلة. كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان.

14. بوادي، مصطفى. "تطبيقات العقوبة المقنعة في المجال التأديبي". مجلة القانون والمجتمع، 2014 :86-110.

15. كنعان، نواف. "تسبيب قرار التأديب كضمانة أساسية من ضمانات التأديب الوظيفي". مؤتة للبحوث والدراسات، عدد 6، 1992.

16. الأعرج، محمد. "السلطة التقديرية للإدارة في مجال تقل العاملين بمرافق الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية: تعليق على الحكم الصادر عن المحكمة الادارية بوجدة حكم رقم 90 الصادر بتاريخ 2001/04 العبيد نور الدين ضد رئيس المجلس البلدي للسعدية". المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، 11ع،57، 168-58161.

17. حدة موسى، وردة يبرم. النقل لضرورة المصلحة في الوظيفة العامة. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر. تخصص تنظيم اداري. جامعة العربي التبسي، تبسة الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق.

18. العقوبات التأديبية الصادرة بحق الموظف العام عبدا لله محمد علي سميران. مجلة جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات القانونية، المجلد (3)، العدد (2)، 2022.

19. الطماوي، سليمان. التعسف في استعمال السلطة (الانحراف بالسلطة)، دراسة مقارنة. دار الفكر العربي، ط3، 1978.

20. الطبطبائي، عادل. "النقل.. متى يعتبر عقوبة تأديبية مقنعة: تعليق على حكم دائرة التمييز بمحكمة الاستئناف العليا قضية رقم 129/1980 بتاريخ 1981/27/5 حكم غير منشور". مجلة الحقوق، 6ع.157-180، 1982.

21. حسن محمد البنان، وليد امين طاهر. العقوبات الانضباطية المقنعة (دراسة مقارنة). جامعة الموصل كلية الحقوق، مجلة الرافدين للحقوق، المجلد (91)، العدد (76)، السنة (19).

22. التظلم الإداري دراسة مقارنة. محمد ابراهيم حميد. مجلة الدراسات الع - جامعة النيلين، المجلد 15-202، العدد (7)، بكالوريوس القانون- جامعة بغداد ماجستير قانون عام- كلية الحقوق جامعة الاسكندرية.

المراجع الأجنبية:

Al-Qubaylāt, Ḥamdī Sulaymān. al-Wajīz fī al-qaḍāʾ al-idārī. ʿAmmān: Dār Wāʾil, 2018.-

Kanʿān, Nawwāf Sālim. al-qānūn al-idārī. al-Kitāb al-Thānī. ʿAmmān: Dār al-Thaqāfah, 2010 -

- al-Ṭamāwī, Sulaymān. Qaḍāʾ al-taʾdīb fī al-waẓīfah al-ʿĀmmah. al-Kitāb al-thālith. Dār al-Fikr al-ʿArabī, 1978.

ʿAlī Khaṭṭār Shaṭanāwī. al-Wajīz fī al-qānūn al-idārī. ʿAmmān: Dār Wāʾil lil-Nashr 2003 -

Būḍyāf, ʿAmmār. al-waẓīfah al-ʿĀmmah fī al-tashrīʿ al-Jazāʾirī. Ṭ1, al-Jusūr lil-Nashr 2015

- al-Ṭamāwī, Sulaymān. al-ta'assuf fī isti'māl al-Sulṭah (al-inḥirāf bi-al-sulṭah), dirāsah muqāranah. Dār al-Fikr al-'Arabī, ṭ3, 1978.

- al-Qubaylāt, Ḥamdī Sulaymān. al-waẓīfah al-'Āmmah tshry'an wfqhan wa-qaḍā'an. Amman: Dār al-Thaqāfah, Ṭ1, 2023.

. Kan'ān, Nawwāf. al-qaḍā' al-idārī. 'Ammān: Dār al-Thaqāfah, ṭ3, 2010 -

.- al-'Ajārimah, Nūfān al-'Aqīl, Sulṭat ta'dīb al-muwaẓẓaf al-'āmm. 'Ammān: Dār al-Thaqāfah, 2008.

.- al-Ṭamāwī, Sulaymān. al-Wajīz fī al-qānūn al-idārī al-juz' al-Awwal, Dār al-Fikr al-'Arabī, 1955

- al-Ṭamāwī, Sulaymān. al-qaḍā' al-idārī. al-Kitāb al-Thānī (Qaḍā' al-ta'wīḍ wa-ṭuruq al-ṭa'n bi-al-aḥkām). Dār al-Fikr al-'Arabī al-Qāhirah, 1986

ثالثا القوانين والانظمة:

قانون القضاء الاداري رقم 27لسنة 2014

- قانون العقوبات رقم 16/ل سنة1960 وتعديلاته

- نظام الخدمة المدنية وتعديلاته - رقم (9) لسنة 2020

الصادر في عدد الجريدة الرسمية رقم 5619 بتاريخ 02/02/2020 على الصفحة 697

- تعليمات وصف وتصنيف الوظائف في مديريات التربية والتعليم في المحافظات والالوية والمناطق لسنة2005) ، ويعمل بها من تاريخ نشرها بالجريدة الرسمية.

- تعليمات نقل وتوفيق أوضاع الموظفين الخاضعين لأحكام نظام الخدمة المدنية لسنة 2007

المواقع الالكترونية:

الاحكام القضائية الأردنية المنشورة على موقع

منشورات موقع قسطاس https://qistas.com/

منشورات موقع قرارك https://qarark.com/

الاحكام القضائية المصرية

القاعدة/ القومية للتشريعات المصرية (ELP) Portal Legislation Egyptian .

https://elpai.idsc.gov.eg/